

УДК 005.73

Тесленок І.М.¹, Сех Д.А.²

¹ доц. ЗНТУ

² студ. гр. ФЕУЗ-514м, ЗНТУ

ТЕСЛЕНОК І.М., СЕХ Д.А.

ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ІТ-ПІДПРИЄМСТВА

На сьогоднішній день у світі швидко розвиваються та з'являються нові ІТ-підприємства. За світовим рейтингом—одні з найкращих ІТ-підприємств знаходяться в Україні. Тема формування корпоративної культури наразі є актуальною, так як у даній сфері вона значно відрізняється.

Об'єктом дослідження є процес формування корпоративної культури ІТ-підприємств.

Предметом дослідження є принципи формування корпоративної культури ІТ-підприємств.

Метою роботи є вивчення принципів формування корпоративної культури, характерних для ІТ-підприємств України.

Дотримання ІТ-підприємством принципів корпоративної культури впливає на його подальший стан, результативність діяльності працівників, ефективність прийняття управлінських рішень. Для того, щоб чітко сформувану корпоративну культуру—ІТ-підприємствам, передусім, необхідно розробити їх принципи. Вони є ключовим моментом, що відображає вихідні засади, положення з ефективного управління персоналом.

Окреслимо найважливіші принципи формування корпоративної культури, характерні для ІТ-підприємств України.

-люди: повага особистості, прагнення до досконалості, відданість компанії, наставництво, взаємна допомога, вміння слухати і чути один одного, брати приклад з лідерів, нести відповідальність за результат;

-захист прав: завбачає отримання необхідної інформації про корпорацію та формування єдиного корпоративного духу компанії;

-рівність: заборона керівництву здійснювати будь-які операції у власних інтересах;

-відкритість: сприяє побудові прозорих відносин, які в свою чергу інтегрують членів колективу в єдине ціле, що формує корпоративні цінності;

-справедливість: дозволяє сформувану належний рівень корпоративного духу і стилю діяльності колективу або організації;

-чесність і відкритість: стабільність, комфортні умови, гідний рівень зарплати, винагорода інновацій, виконання взятих на себе зобов'язань, відсутність комунікаційних перешкод, репутація компанії, довгострокове і взаємовигідне партнерство, соціальна відповідальність компанії;

- професіоналізм—сприяє насамперед формуванню взаємодовіри, добробуту, надійності партнерства;
- солідарна відповідальність—сприяє формування корпоративної культури та існуючих в ній норм та цінностей;
- єдність—завбачає уникнення міжособистісних протиріч у колективі та подвійності в управлінні організацією;
- відповідність—наголошує на достатньому повноваженні співробітника для вирішення завдань та відповідальності за їх виконання;
- розвиток: всебічний розвиток особистості, постійне професійне зростання, участь в цікавих проектах, постійний драйв, самонавчання і самовіддача, кар'єрний ріст (вертикальний і горизонтальний) всередині компанії, право на прийняття рішення;
- цілісність—передбачає об'єднання різноманітних структур, що одночасно є самостійними (виробнича, фінансова, соціальна сфери);
- динамічність—завбачає зміну організаційних структур колективу, відповідно до життєдіяльності організації (створення, розвиток, функціонування тощо);
- зворотній зв'язок—передбачає обмін інформацією від суб'єкта до об'єкта управління, що надає співвідношення в інформаційній схемі організації;
- ініціатива—кожен член організації має самостійність в межах його компетенції при прийнятті та реалізації певних завдань та рішень;
- клієнтоорієнтованість: увага, взаємодія, партнерство, результат на якість, а не прибуток.

Чітко визначені принципи корпоративної культури сприяють реалізації завдань, цілей, місії та стратегії ІТ-підприємства. Вони забезпечують прозоре та ефективне управління підприємством відповідно до вимог сьогодення.

Проведені дослідження дозволили виявити принципи формування корпоративної культури ІТ-підприємства. Це дає можливість розробляти моделі розвитку корпоративної культури, оцінювати їх ефективність, а також має прикладне значення, з погляду розвитку корпоративної культури на конкретному підприємстві.